

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**
**Motivations Influence Workplace Happiness of the Personnel
in Prince of Songkla University, Hatyai Campus**

สุชาสินี เพ็ชรขาว¹, จรีพร ศรีทอง²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 2) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และ 4) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน และด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 77.5

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความสุขในการปฏิบัติงาน, บุคลากร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกที่สร้างความรู้สึกดีซึ่งมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข และความสนุกสนานในการปฏิบัติงาน จึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ตามมาของความสุขในการปฏิบัติงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้พนักงานมีความคงอยู่ในงานที่สูงขึ้น และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร (อัญธิกานต์ จินศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์, 2564)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สามารถนำไปปรับกลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ
 - 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพอายุงาน และตำแหน่งงาน
 - 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 9,391 คน ประกอบด้วย 32 หน่วยงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2566

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาด การกระจาย และองค์ประกอบของประชากร ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ได้แก่ การเกิดการตาย การย้ายถิ่นและการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม และมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งลักษณะประชากร ศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทัศนคติและพฤติกรรมต่างกันด้วย (ธัญพร สินพัฒน์พงศ์, 2560)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ลักษณะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่จะสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่อาจจะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา รวมถึงปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความรื่นรมย์ในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสได้ตลอดเวลา มีความเพลิดเพลินกับการปฏิบัติงานจนลืมเวลา รู้สึกสบายใจ และอารมณ์ดีในขณะที่ปฏิบัติงาน 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน และงานที่ทำเหมาะสมกับตน 3) ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน รู้สึกอยากปฏิบัติงานทุกวัน มีชีวิตชีวาในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่วและรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีความพร้อมจะปฏิบัติงานตลอดเวลา และรู้สึกชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 9,391 คน ประกอบด้วย 32 หน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลไม่ครบถ้วนและไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 16 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยการเทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale) จำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale) จำนวน 12 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา

2. การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองกับประชาชน จำนวน 30 คน (Pre-test) จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) โดยข้อคำถามในส่วนของที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 คำถามในส่วนของที่ 3 ความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 จึงถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความน่าเชื่อถือจึงดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 400 คน ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาลืบค้นจากผลงานวิจัย เอกสาร สารนิพนธ์ และวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
4. วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีสถานภาพโสด ซึ่งมีอายุงาน 4-7 ปี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน
2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ
3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูงของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

4. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความมีวินัยในการปฏิบัติงาน และด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังตาราง 1

ตาราง 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (n=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่			
	ด้านความมีวินัยในการปฏิบัติงาน	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	โดยรวม
เพศ	.798 (.425)	1.267 (.206)	1.701 (.090)	1.390 (.165)
อายุ	2.502 (.059)	1.544 (.203)	3.392 (.018)*	2.701 (.045)*
ระดับการศึกษา	2.703 (.068)	2.072 (.127)	2.388 (.093)	2.493 (.084)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.031 (.018)*	2.367 (.052)	2.353 (.053)	2.817 (.025)*
สถานภาพ	4.639 (.010)*	5.832 (.003)*	5.536 (.004)*	6.187 (.002)*
อายุงาน	1.571 (.167)	1.427 (.213)	2.448 (.053)	1.963 (.083)
ตำแหน่งงาน	2.342 (.054)	2.334 (.055)	2.775 (.027)*	2.628 (.034)*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังตาราง 2

ตาราง 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (n=400)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่			
	ด้านความ รู้รรมย์ในการ ปฏิบัติงาน	ด้านความพึง พอใจในการ ปฏิบัติงาน	ด้านความ กระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	โดยรวม
ค่าคงที่	.566	.697	.537	.611
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (X ₁)	.076(.157)	.010(.836)	.064(.267)	.002(.967)
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน (X ₂)	.003(.961)	.031(.509)	.155(.007*)	.064(.123)
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ (X ₃)	.116(.051)	.139(.008*)	.017(.791)	.092(.045*)
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	.162(.004*)	.172(.001*)	.085(.161)	.140(.002*)
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน (X ₅)	.152(.013*)	.088(.100)	.023(.726)	.067(.156)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₆)	.001(.990)	.051(.253)	.025(.646)	.030(.450)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₇)	.011(.786)	.038(.301)	.076(.092)	.044(.176)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X ₈)	.092(.120)	.151(.004*)	.132(.039*)	.130(.005*)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (X ₉)	.126(.015*)	.103(.024*)	.164(.003*)	.129(.001*)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X ₁₀)	.154(.007*)	.177(.001*)	.121(.051)	.152(.001*)
ปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₁)	.327(.000*)	.155(.001*)	.315(.000*)	.251(.000*)
F Test	75.978	88.185	69.916	121.302
R²	.683	.714	.665	.775
Adjusted R²	.674	.706	.655	.768

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ) (ค่า Sig)

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยจูงใจด้าน การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 77.5 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรู้รรมย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.3

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน

ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ ร้อยละ 71.4

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจำแนกด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจำแนกด้านนโยบาย และการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยจำแนกด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.5

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทาน ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับการศึกษาของรุปรกร รัตมี (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของขวัญใจ ศรีนททอง (2565) ศึกษาปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการ ยุติธรรม จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีผลรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจำแนกของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษา พบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของกฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของฐปร รัตมี (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ ใจน้อย (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจิตติวัจน์ ทองแก้ว (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความริเริ่มในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐชา ศรีจันทร์ (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านความเพลิดเพลินและความสนุกกับงานที่ทำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปราณี ปาโรจน์กุล (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของกมลรัตน์ แนวนรรทัด และทิฆัมพร พันธุ์เดช (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ที่ต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับการศึกษาของสุมาลี ทองดี (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม. 7 ที่มีส่วนงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 77.5

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความมีนัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.3 สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้าน การได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 71.4 สอดคล้องกับการศึกษาของนาตยา โชติกุล (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง และสามารถพยากรณ์ความสุขและความพึงพอใจของพนักงานได้ร้อยละ 99.70

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ ข้าราชการ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.5 สอดคล้องกับการศึกษาของชุตติมา จิรนนท์วัฒนา (2561) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลศึกษา พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีประสิทธิภาพในการร่วมพิจารณาความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 45.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปัจจัยสำคัญ การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ ควรพิจารณาถึงความถนัด และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล บุคลากรควรมีการปฏิบัติตนให้อยู่ในทำนองคลองธรรม มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจ หน่วยงานควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมสำหรับปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ผู้นำพร้อมให้ความช่วยเหลือบุคลากร กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้สามารถอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีปฏิบัติงานด้วยใจรัก และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ มีมีการปฏิบัติด้วยความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่น บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 1-12.
- ขวัญใจ ศรีนททอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ชุตินา จิรนนท์วัฒนา. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ฐปร รัตมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตติวัจน์ ทองแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 1943-1958.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออต์ มาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญรัตน์ ใจน้อย. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นาดยา โชติกุล. (2560.). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา. *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8 22 มิถุนายน 2560 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. หน้า 214-244.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 1172-183.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภญา วงศ์วรสันต์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 9(1), 141 – 155.
- อัญชีกานต์ จินศรี และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 69-78.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.